

# **POKLICNA REHABILITACIJA – vračanje delavca na delovno mesto**

Prim. Bojan Pelhan dr. med.  
Zdravstveni dom IDRIJA

# BOLNIŠKI STALEŽ, INVALIDNOST

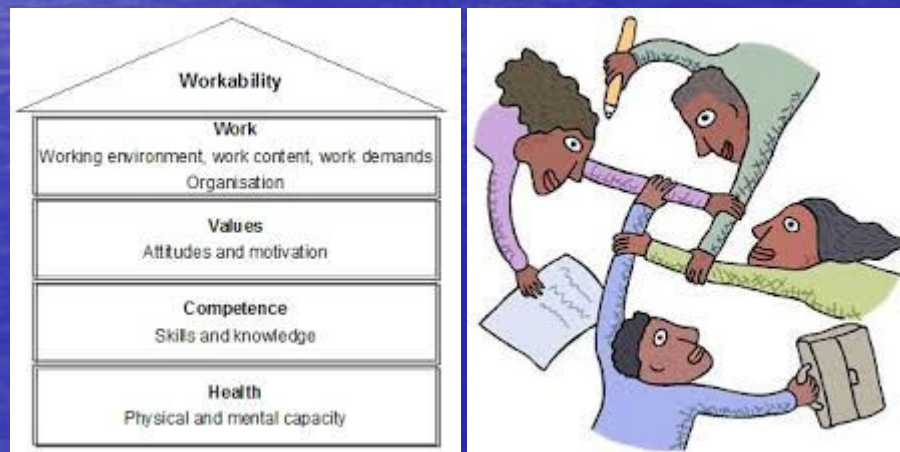
- BOLNIŠKI STALEŽ



- INVALIDNOST



**Učinkovito in hitro obravnavanje delazmožnosti oseb**, ki imajo zdravstvene težave in posledično tudi zmanjšano oz. spremenjeno zmožnost za delo, je zagotovo eno najpomembnejših vprašanj in izzivov vsake družbe, vsaj z ekonomskega in etičnega vidika.



# POKLICNA REHABILITACIJA

**DEFINICIJA PR: je vse kar osebi z zdravstvenimi težavami pomaga ostati na delovnem mestu, oz. se čimprej vrniti in ostati na delovnem mestu.**

# POKLICNA REHABILITACIJA

- **rehabilitacija je enako učinkovita** pri osebah z različnimi zdravstvenimi težavami,
- **je lahko orodje oz. postopek** za prepoznavanje in reševanje osebnih, psiholoških, socialnih in delovnih ovir za vračanje na delo,
- **mora biti del dobre klinične prakse** vseh zainteresiranih pri celovitem obvladovanju škodljivosti na delovnem mestu,
- **je individualna** – gre torej reševanje zdravstvenih težav posameznika s ciljem čimprejšnje restitucije delovne zmožnosti,
- **je aktivni proces**, ki je pogojen z motiviranostjo in sodelovanjem posameznika in podprt z medicinskimi ukrepi ter spremembami na delovnem mestu,
- **zahteva sodelovanje** obolelega/poškodovanega, terapevtov in strokovnjaka za delovno mesto – potrebno je timsko delo za skupno določen cilj.

- **le 5% oseb z zdravstvenimi težavami gibal je obravnavano tudi z ukrepi celovite rehabilitacije.**
- **največ močnih dokazov o učinkovitosti poklicne rehabilitacije je zbranih za obvladovanje bolečine v križu, vendar dokazi kažejo, da je uporaba enakih principov in metod obravnave, učinkovita tudi pri večini oseb z drugimi mišično-kostnimi boleznimi in okvarami, ne glede na vrsto obravnave, diagnozo ali vzrok.**

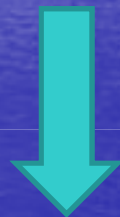


## SPOZNANJA O PR:

- **je individualna** – gre torej reševanje zdravstvenih težav posameznika s ciljem čimprejšnje restitucije delovne zmožnosti,
- **je aktivni proces**, ki je pogojen z motiviranostjo in sodelovanjem posameznika in podprt z medicinskimi ukrepi ter spremembami na delovnem mestu,
- **zahteva sodelovanje** obolelega/poškodovanega, terapevtov in delodajalca – potrebno je timsko delo za skupno določen cilj.

# Študija strategij, politik obvladovanja dela(ne)zmožnosti šestih razvitih držav:

- individualna obravnava oseb z BSK,
- prilagajanje delovnega mesta,
- drugi ukrepi prilagajanja delovnih obremenitev potrebam in sposobnostim posameznika.



**pomembno za preprečevanje delovne nezmožnosti**

# BOLEČINA V SPODNJEM DELU KRIŽA

ACTIVE AND WORKING!

Managing Acute Low Back Pain in the  
Workplace

Informacije in strategije kako zmanjšati škodljive  
učinke BSK na poslovnem področju in na  
zaposlene.

# MODEL POKLICNE REHABILITACIJE OSEB Z BSK IN PO OPERACIJI HRBTENICE

## Spoznanja in dokazana dejstva učinkovite obravnave:

- pasivnost in samo počitek so neučinkoviti,
- učinkovito je vzdrževanje osebe aktivne, v normalnem življenju,
- delovno mesto je pomemben integralni del procesa rehabilitacije,
- delodajalci morajo omogočiti delojemalcem možnost vzdrževanja delovnih navad z zagotavljanjem varnega in prilagojenega delovnega mesta.

# MODEL POKLICNE REHABILITACIJE OSEB Z BSK IN PO OPERACIJI HRBTENICE

Smernice v osmih korakih obravnavajo naloge in aktivnosti: delojemalca, delodajalca in terapevtov  
– opisane preproste strategije in ukrepi lahko učinkovito pomagajo zmanjševati delovne izgube in težave oseb z BSK.

# MODEL POKLICNE REHABILITACIJE OSEB Z BSK IN PO OPERACIJI HRBTENICE - nosilci

„ in najpomembnejši, ključni akter pri  
obvladovanju BSK na delovnem mestu si

**TI - DELODAJALEC**“.



# NOSILCI – KAKO LAHKO SODELUJEJO ZAPOSLENI?

- Čimprej poiščejo pomoč zaradi BSK,
- Pomagajo določiti: dela in čas; kar še zmorejo,
- Čimprej poiščejo ustrezno obravnavo BSK,
- Dosledno sledijo nasvetom in smernicam, obravnave BSK,
- Vzdržujejo stik z delodajalcem tudi, ko so odsotni z dela.

# NOSILCI – KAKO LAHKO SODELUJEJO DELODAJALCI?

- spremljajo, proučujejo stanje na področju VZD,
- rešujejo okoliščine, dejavnike ki povzročajo BSK,
- politika VZD „ostati na DM“,
- določijo sodelavca za kontakt z zaposlenimi in terapevti,
- seznanijo terapevte z razpoložljivimi deli,
- imajo svetovalca za poklicno rehabilitacijo – vračanje na delo.

# NOSILCI – KAKO LAHKO SODELUJEJO TERAPEVTI?

- zagotavljajo najboljšo, z dokazi podprto terapevtsko obravnavo,
- svetujejo trenutno optimalne, še dopustne delovne obremenitve,
- sodelujejo z delodajalcem, med seboj in svetovalcem za VZD,
- kontrolirajo stanje in vodijo zdravljenje,
- predlagajo ekspertno obravnavo pri neuspešni obravnavi BSK.

# NOSILCI – KDO LAHKO ŠE POMAGA PRI OBRAVNAVNI BSK

- **Svetovalci za VZD – „case manager“: urejajo socialne težave, posredniki, podporniki...**
- **Družina, partner – podpora, pomoč,...**
- **Sodelavci, kolegi...**
- **Strokovne ustanove...**
- **....**



# SMERNICE ZA OBRAVNAVO BSK

- **NOSILCI:** delojemalec, delodajalec, terapevt(i)
- **KORAKI:** asimptomatsko obdobje,  
bolečina do 1 tedna, pogovor,  
zdravljenje,  
bolniški stalež,  
vrnitev na delo,  
simptomi 4-12 tednov,  
simptomi, ki vplivajo na delazmožnost 4-12 tednov  
simptomi, ki vplivajo na delazmožnost po 4-12 tednih



## I.,II. KORAK: ASIMPTOMATSKA OBDODBJA, BOLEČINA DO 1 TEDNA

### ZAPOSLENI:

- sodeluje pri zagotavljanju VZD,
- upošteva strategije in navodila za varno delo;
- razgovor z delodajalcem oz. težavah
- je aktiven, pp prilagaja svoje aktivnosti,
- poišče strokovni nasvet: IOZ, MDPŠ...
- enostavni protibolečinski ukrepi: analgetiki, TENS...



## I.,II. KORAK: ASIMPTOMATSKA OBDOBJA, BOLEČINA DO 1 TEDNA

### DELODAJALEC:

- ima izdelano politiko VZD,
- zagotavlja VZD: ugotavlja, kontrolira tveganja, educira...,
- zaposlene spodbuja k zgodnjem javljanju težav na DM,
- promovira kulturo pripadnosti in predanosti delu,
- omogoča rehabilitacijo tudi na delovnem mestu,
- spremlja zdravstvene težave zaposlenih (statistika),
- odkriva morebitne organizacijske ovire za rehabilitacijo,



# I.,II. KORAK: ASIMPTOMATSKA OBDOBJA, BOLEČINA DO 1 TEDNA

## TERAPEVT(I)



- **promocija zdravja na delovnem mestu.**

# III.,IV. KORAK: BOLEČINA VEČ KOT 1 TEDEN, ZDRAVLJENJE

## ZAPOSLENI:



- obvešča delodajalca, kadar BSK vpliva na delo in VPD,
- obvešča delovodjo, katerih opravil ne zmore,
- pogovarja se s svetovalcem VZD glede dela(DM),
- poskuša ostati telesno in delovno aktiven,
- sledi navodilom terapevta glede aktivnosti in počitka.

# III.,IV. KORAK: BOLEČINA VEČ KOT 1 TEDEN, ZDRAVLJENJE

## DELODAJALEC:



- aktivira sistem/načrt obvladovanja BSK,
- razmisli o delovnih, zdravstvenih potrebah delavca, da bi lahko ostal na DM,
- išče primerno delo in dopustno časovno obremenitev,
- določi osebo, ki vzdržuje kontakt in vodi primer.

# III.,IV. KORAK: BOLEČINA VEČ KOT 1 TEDEN, ZDRAVLJENJE

## TERAPEVT(I):

- dosegljivost za nasvet in zdravljenje,
- preveriti/izključiti „red, yellow flags“,
- spodbujati delovno aktivnost,
- pogovor o predvidenem poteku in zdravljenju,
- **svetovati delodajalcu/delavcu o delovnih obremenitvah in priporočeni telesni aktivnosti**



# V. KORAK: BOLNIŠKA ODSOTNOST

## ZAPOSLENI:

- telesno aktiven,
- se nauči tehnike za samoobvladovanje BSK
- **vzdržuje stik z delovnim mestom: sodelavci, delom...,**
- se udeležuje delovnih srečanj, prireditev,
- seznanja se z načrtom vrnitve na delo,
- se pogovarja s svetovalcem za VZD o vrnitvi na delo,



# V. KORAK: BOLNIŠKA ODSOTNOST

## DELODAJALEC:



- soglaša z načrtom vrnitve na delo,
- pridobi mnenje medicine dela v konkretnem primeru,
- vzdržuje kontakt z delavcem in medicino dela,
- se pogovarja z delavcem o začasnem delu,
- pp prilagaja delo/delovno mesto.

# V.KORAK: BOLNIŠKA ODSOTNOST

## TERAPEVT(I):



- spodbuja aktivnost delavca,
- kontrolira stanje in pp organ. specialistično obravnavo,
- išče morebitne ovire za vrnitev na DM (yellow flags),
- **sodeluje pri vrnitvi na delo.**

## VI. KORAK: VRNITEV NA DELOVNO MESTO

### ZAPOSLENI:



- postopno večanje časovne obremenitve,
- vzdrževanje običajnih delovnih obremenitev,
- pogovor z delodajalcem o napredku.

## VI. KORAK: VRNITEV NA DELOVNO MESTO

### DELODAJALEC:



- Implementacija načrta postopnega vračanja na delo,
- Komunikacija z medicino dela – pp,
- Spremljanje napredka delavca pri vračanju na delo,

## VI. KORAK: VRNITEV NA DELOVNO MESTO

### TERAPEVT(I):

- Redne kontrole,
- Spodbujanje aktivnosti,
- **Zaznavanje/reševanje morebitnih ovir/težav pri vračanju na delo.**



PERSISTIRANJE SIMPTOMOV, KI VPLIVAJO NA ZMOŽNOST  
ZA DELO – 4 DO 12 tednov



## VII. KORAK: PERSISTIRANJE SIMPTOMOV, KI VPLIVAJO NA ZMOŽNOST ZA DELO – 4 DO 12 tednov

### **ZAPOSLENI:**

- **Pogovor z delovodjem, katera dela-naloge še težko/ne more opravljati,**
- **Razmislek o drugih možnostih poklicnega dela,**
- **Neučinkovite terapevtske ukrepe prekiniti/zamenjati z učinkovitim tretmajem,**

## VII. KORAK: PERSISTIRANJE SIMPTOMOV, KI VPLIVAJO NA ZMOŽNOST ZA DELO – 4 DO 12 tednov

### DELODAJALEC:

- Sestanek vseh „strank“ – diskusija o možnih opcijah zaposlitve,
- Začasno zagotoviti drugo delovno opremo/delovno mesto,
- občasno kontrolirati/preverjati učinke – primernost ukrepov.

## VII. KORAK: PERSISTIRANJE SIMPTOMOV BSK, KI VPLIVAJO NA ZMOŽNOST ZA DELO – 4 DO 12 tednov

### TERAPEVT(I):

- **intenzivirati poskuse vračanja na delovno mesto,**
- **prekiniti neučinkovite terapevtske ukrepe,**
- **sodelovati z MD in svetovalcem za VZD.**

## VIII. KORAK: PERSISTIRANJE SIMPTOMOV BSK, KI VPLIVAJO NA ZMOŽNOST ZA DELO – >12 TEDNOV

### ZAPOSLENI:



- razmislek o pogajanjih za spremembo opisa dela/nalog,
- razmislek o preostalih drugih spretnostih in sposobnostih,
- učenje novih del in opravil .

## VIII. KORAK: PERSISTIRANJE SIMPTOMOV BSK, KI VPLIVAJO NA ZMOŽNOST ZA DELO – >12 TEDNOV

### DELODAJALEC:

- Zagotovi prilagojeno delo oz. delovno mesto,
- Razmisli od možnosti do- oz. prekvalifikacije.



## VIII. KORAK: PERSISTIRANJE SIMPTOMOV BSK, KI VPLIVAJO NA ZMOŽNOST ZA DELO – >12 TEDNOV

### TERAPEVT(I):

- Zagotavlja simptomatsko zdravljenje,
- Spodbuja uporabo tehnik samoobvladovanja BSK,
- Spodbuja poskuse ponovne zaposlitve,
- Svetuje glede zmožnosti za delo.



# SPREMEMBA(E)



# PREDLOGI



- **dialog**
- **sodelovanje**
- **model obravnave:** kot ideja, kot primer dobre prakse in ne nazadnje tudi kot spodbuda

